

Pengaruh *Openness to Experience* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya)

Iluk Azizah

Universitas Negeri Surabaya

Ilukazizah12@gmail.com

Abstract

PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) branch of Tanjung Perak Surabaya is one of the gates Indonesia which serves as a collector and distributor of goods from and to Eastern Indonesia (*Kawasan Timur Indonesia*). The company has a vision to commit to spur the integration of logistics with port services are excellent. Excellent port services is not only manifested in the implementation of tasks in accordance with standard procedures existing work but also go beyond it or behavior demonstrated organizational citizenship behavior of employees. The behavior of organizational citizenship behavior does not escape from personality openness to experience which every employee and job satisfaction felt by each employee.

The purpose of this study was to examine and analyze the effect of openness to experience on organizational citizenship behavior (OCB) through job satisfaction. This type of research is the study of causality, with a quantitative approach. This study used a sample of 142 respondents drawn from employees of the staff of PT. Pelabuhan Indonesia III branch Tanjung Perak Surabaya. The scale of measurement in this study using a Likert scale. The statistical analysis used is Structural Equation Modeling (SEM) with AMOS software assistance.

The results showed that openness to experience has positive and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction has positive and significant effect on organizational citizenship behavior. Openness to experience has positive and significant effect on organizational citizenship behavior. Job satisfaction mediates the influence of openness to experience on organizational citizenship behavior.

Keyword: organizational citizenship behavior (OCB), openness to experience, job satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu aset usaha berharga. Dalam abad informasi ini, penekanan diutamakan terhadap aset tidak nyata (intangibles). Ada kecenderungan bagi organisasi yang menghargai lebih besar pada aset tidak nyata sampai lima kali lipat dibandingkan satu dekade sebelumnya. SDM adalah aset tidak nyata yang menghasilkan produk karya jasa intelektual. Hanya organisasi yang menekankan pada pengelolaan aset tidak nyata yang akan tetap bertahan dalam persaingan dan pelayanan (Darmawan, 2013: 1).

Karyawan bukan hanya sekedar objek yang dijadikan sebagai alat untuk mencapai tujuan perusahaan, tetapi merupakan subjek atau pelaku. Karyawan dapat menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang berperan aktif

dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Aktivitas dalam bekerja mengandung unsur kegiatan sosial dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan serta bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Oleh sebab itu, hubungan antar karyawan dengan perusahaan seharusnya merupakan simbiosis mutualisme, yaitu keduanya saling membutuhkan dan saling menguntungkan, namun masih banyak karyawan yang merasa hanya dijadikan mesin oleh perusahaan (Priyatiningih, 2014).

Karyawan yang merasa dijadikan mesin oleh perusahaan dan tidak mendapatkan keuntungan dari perusahaan, tidak akan bekerja secara optimal. Karyawan yang demikian pada umumnya hanya bekerja untuk memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan saja dan tidak ada inisiatif maupun tidak mempunyai ide-ide kreatif untuk disumbangkan bagi keberhasilan perusahaan. Perusahaan

akan berhasil apabila karyawan tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja, tetapi juga bersedia melakukan tugas ekstra seperti kerja sama, tolong menolong, menggunakan waktu kerja dengan efektif (Priyatiningsih, 2014).

Usaha karyawan untuk melampaui peran formal dan tanggung jawabnya inilah yang menjadi dasar bagi konsep OCB. Tujuan perusahaan dapat tercapai bila dipengaruhi perilaku produktif karyawan yang berujung pada produktivitas kerja. Salah satu perilaku penting bagi efektifitas organisasi adalah OCB. Bateman dan Organ pada 1983 merupakan tokoh yang pertama kali menggunakan istilah ini untuk menggambarkan konsep perilaku tersebut. OCB secara original didefinisikan sebagai bentuk perilaku yang merupakan pilihan individual, tidak secara langsung atau secara eksplisit dikenali dari sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi (Organ dalam Wardani dan Suseno, 2012)

Kemampuan seseorang untuk membantu orang lain dapat dipengaruhi oleh kepribadian dan suasana hati (*mood*). Menurut Robbins dan Judge (2013: 133) kepribadian adalah keseluruhan cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian seseorang sangat berpengaruh terhadap perilaku mereka. Jika seseorang memiliki kepribadian yang baik maka perilaku yang ditunjukkan akan baik pula sehingga akan melakukan lebih baik terhadap pekerjaan mereka (Robbins dan Judge, 2013: 136).

Dalam penelitian kali ini peneliti memutuskan untuk meneliti salah satu dimensi dari *the big five personality* yaitu *openness to experience*. Hal ini dikarenakan fenomena yang terjadi di PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya yang ditemukan peneliti saat melakukan observasi dan wawancara kepada sdri. Fairuz Silvi Fajari selaku staf bagian kesejahteraan & kinerja karyawan saat studi pendahuluan yang menyatakan menunjukkan pentingnya karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya memiliki kepribadian *openness to experience*. Hal tersebut dikarenakan karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya diharapkan mempunyai intelektualitas untuk mampu memberikan masukan positif terhadap perusahaan berupa ide-ide kreatif dan juga memiliki jiwa petualang.

Selain adanya fenomena tentang *openness to experience* yang seharusnya dimiliki karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya, alasan lain tentang penggunaan dimensi *openness to experience* dikarenakan dimensi *openness to experience* berbeda dari dimensi *the big five personality* lainnya, karena kurangnya hubungan yang kuat telah menyebabkan beberapa peneliti untuk meningkatkan pertanyaan tentang kegunaan

dimensi *openness to experience* ini (Barricket et al, 2003 dalam Elanain, 2010).

Selain kepribadian, performa kerja maupun produktivitas karyawan juga sering kali dikaitkan sebagai pengaruh dari kepuasan kerja. Begitu juga dengan munculnya perilaku terhadap OCB pada karyawan yang merupakan hasil dari kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya, tampaknya logis untuk mengasumsikan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor penentu utama karyawan untuk lebih cenderung berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan melampaui harapan normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas lebih cenderung untuk melakukan tugas melebihi *job-description* karena mereka ingin membalas pengalaman positif mereka (Soegandhi dkk, 2013).

Penelitian mengenai pengaruh *openness to experience* terhadap kepuasan kerja telah banyak dilakukan sebelumnya. Salah satu penelitian Said *et al.* (2015) menunjukkan bahwa *openness to experience* karyawan di perusahaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama dkk. (2012) menunjukkan bahwa *openness to experience* tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian oleh Foote dan Tang (2008) menunjukkan pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan OCB. Namun hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian Budiman (2014) yang menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB.

Penelitian Soepono dan Srimulyani (2015) menjelaskan bahwa *openness to experience* mempunyai pengaruh positif terhadap OCB. Artinya, semakin tinggi *openness to experience* maka OCB juga semakin meningkat. Namun, hal yang berbeda ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Kumar *et al.* (2009) dan Wardani dan Suseno (2012) yang menyatakan bahwa *openness to experience* tidak berpengaruh terhadap OCB.

PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa kepelabuhan yang telah menerapkan GCG (*Good Corporate Governance*) dengan cukup baik, dan telah berkontribusi terhadap kota Surabaya bahkan berkontribusi untuk Indonesia. PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya memiliki kriteria sebagai perusahaan yang profesional. PT Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya mengelola 43 pelabuhan melalui 18 cabang pelabuhan dan 16 pelabuhan kawasan, serta 3 anak perusahaan dan 3 perusahaan patungan.

Sebagai BUMN yang bergerak di bidang jasa, faktor terpenting yang harus dilakukan PT. Pelabuhan Indonesia III

Cabang Tanjung Perak Surabaya adalah memberikan pelayanan jasa yang memuaskan kepada pengguna jasa kepelabuhan. Pelayanan jasa ini tidak hanya diwujudkan dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan standar prosedur kerja yang ada tetapi juga melampaui hal tersebut. Tidak mengherankan jika para karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya melakukan tugas tertentu di luar tanggung jawabnya untuk memberikan pelayanan jasa yang maksimal terhadap pengguna jasa pelabuhan. Seperti penuturan yang disampaikan oleh Bapak Eko Hariyadi Budiyo selaku General Manager PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya yang dikutip dari Titik Koma Post:

“dan saya berharap seluruh pegawai bisa menjalankan ibadah ini dengan baik dan melakukan tugasnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal, mengingat kor bisnis kita ini adalah pelayanan. Sedangkan bagi yang tidak bisa libur saat lebaran, itu karena direksi melanjutkan perintah dari kementerian untuk tidak libur khususnya bagi yang berada dilini operasional. Bagi yang tidak bisa ambil cuti bukan karena tidak mau bersilaturahmi sama keluarga, akan tetapi ini melakukan pelayanan yang lebih baik, mudah-mudahan kerelaan dan keikhlasan ini dibalas oleh Allah SWT”.

(Sumber: Titik Koma Post, 2015)

Perilaku karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya yang sudah disampaikan Bapak Eko Hariyadi Budiyo selaku General Manager PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya yang dikutip dari Titik Koma Post diatas adalah menunda mengambil libur atau cuti yang dilakukan karyawan dan hal tersebut termasuk dalam kategori tindakan OCB.

Tingkat OCB karyawan yang baik dari PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya juga didukung oleh pernyataan sdri. Fairuz Silvi Fajari selaku staf bagian kesejahteraan & kinerja karyawan yang menyatakan bahwa PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya mempunyai visi dan misi, salah satu misi terkait SDM yaitu pelayanan prima melampaui standart yang ditentukan. Misalnya hal paling sederhana adalah masalah pekerjaan, pukul 17.00 WIB karyawan sudah diperbolehkan pulang tetapi apabila pekerjaan belum selesai maka karyawan akan menyelesaikan pekerjaan mereka sampai selesai tanpa paksaan dari pihak manapun.

Selain itu, diharapkan karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya memiliki *personality* yang baik. *Personality* atau kepribadian karyawan merupakan hal yang vital karena kemampuan

seseorang untuk membantu orang lain dapat dipengaruhi oleh kepribadian dan suasana hati (*mood*). PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya mendorong karyawannya untuk memiliki kepribadian *openness to experince*, hal tersebut ditunjukkan oleh pernyataan sdri. Fairuz Silvi Fajari selaku staf bagian kesejahteraan & kinerja karyawan yang menyatakan bahwa karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya dituntut untuk memiliki intelektualitas karena saat rapat karyawan harus dapat memberikan masukan positif untuk perusahaan berupa ide-ide kreatif.

PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya juga melakukan rotasi jabatan baik antar divisi maupun antar cabang terhadap karyawannya dan hal tersebut membuat karyawan harus memiliki minat berpetualang (*dinamis*) dan juga mempelajari hal-hal baru. Minat berpetualang dan intelektualitas Selain itu, PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung termasuk dalam indikator *openness to experience*.

Kepuasan kerja juga tidak kalah pentingnya karena karyawan yang puas lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaan karena mereka ingin merespon pengalaman positif mereka. Manajemen PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Direktorat SDM dan Umum telah membentuk Tim Survey Kepuasan dan *Engagement* pegawai untuk melaksanakan Survey Kepuasan dan *Engagement* pegawai PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) tahun 2015 di seluruh unit kerja PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero).

Dalam survey Kepuasan dan *Engagement* pegawai PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) tahun 2015 di seluruh unit kerja PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero), PT. Pelabuhan Tanjung Perak III Cabang Tanjung Perak Surabaya mendapatkan nilai indeks di atas rata-rata target yang telah ditentukan dari Komisariss yaitu 4 skala likert sebesar 4,02.

Adanya hubungan antara *openness to experience* dengan kepuasan kerja dan juga hubungan antara kepuasan kerja terhadap OCB, serta adanya *research gap* diatas maka disini penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Openness to Experience* terhadap OCB melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori *Openness to Experience*

Menurut Robbins dan Judge (2008: 136) *openness to experience* (terbuka terhadap hal-hal baru), dimensi ini merupakan dimensi terakhir yang mengelompokkan individu berdasarkan lingkup minat dan ketertarikannya terhadap hal-hal baru. Individu yang sangat terbuka cenderung kreatif, ingin tahu, dan sensitif terhadap hal-hal yang bersifat seni.

Sebaliknya, mereka yang tidak terbuka cenderung memiliki sifat konvensional dan merasa nyaman dengan hal-hal yang telah ada.

Menurut Barrick & Mount (1991) *openness to experience* adalah keterbukaan terhadap pengalaman mengacu pada individu yang cenderung inovatif, peduli dan berwawasan.

Indikator Openness to Experience

Menurut Costa dan McCrae (2003) indikator adalah *fantasy, aesthetics, feelings, actions, ideas, dan value*.

Sedangkan menurut Goldberg (1999) dalam Johnson (2014) antara lain *imagination, artistic interests, emotionality, adventurousness, intellect, dan liberalism*.

Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2013: 74).

Kreitner dan Kinicki (2008: 170) menjelaskan definisi *job satisfaction* (kepuasan kerja):

“job satisfaction essentially reflects the extent to which an individual likes his or her job. Formally defined, job satisfaction is an effective or emotional response toward various facets of one’s job. This definition implies job satisfaction is not a unitary concept. Rather, a person can be relatively satisfied with one aspect of his or her job and dissatisfied with one or more other aspects”.

Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2013: 79) yaitu *work it self, supervision, pay, promotion, dan coworkers*.

Sedangkan menurut Locke dalam Waluyo (2009: 181) terdapat lima indikator dalam kepuasan kerja yaitu keragaman keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan, jati diri tugas, tugas yang penting, otonomi, dan pemberian balikan pada pekerjaan.

Teori Organizational Citizenship Behavior

OCB adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Robbins dan Judge, 2013: 27).

OCB secara original didefinisikan sebagai bentuk perilaku yang merupakan pilihan individual, tidak secara langsung atau secara eksplisit dikenali dari sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan

efektivitas organisasi (Organ dalam Wardani dan Suseno, 2012).

Indikator Organizational Citizenship Behavior

Indikator OCB menurut Neihoff and Moorman’s (1993) dalam Foote and Tang (2008) yaitu *altruism, conscientiousness, courtesy, dan civic virtue*.

Sedangkan menurut Organ dalam Wardani dan Suseno (2012) yaitu *altruism, conscientiousness, courtesy, sportmanship, dan civic virtue*.

Dari teori-teori diatas dan tujuan penelitian maka berikut hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini:

- H₁ = Diduga *openness to experience* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
- H₂ = Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*
- H₃ = Diduga *openness to experience* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*
- H₄ = Diduga *openness to experience* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yang menekankan pada penentuan sebab akibat. Dalam penelitian ini peneliti memilih untuk menganalisis pengaruh variabel *openness to experience*, kepuasan kerja dan OCB. Sumber data yang digunakan merupakan data primer yang di dapatkan dari penyebaran kuisioner langsung pada karyawan.

Populasi dari penelitian ini adalah 240 karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya, dan sampel yang terpilih adalah 148 orang karyawan dan kuesioner yang kembali sejumlah 142 kuesioner.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *openness to experience* sebagai variabel independen yaitu sikap karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya yang terbuka terhadap hal hal baru dan cenderung mempunyai ciri kreatif, inovatif, dinamis, dan berwawasan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur *openness to experience* dari penelitian ini menggunakan pendapat dari Goldberg (1999) dalam Johnson (2014) antara lain *imagination, artistic interests, emotionality, adventurousness, intellect, dan liberalism*.

Kepuasan kerja sebagai variabel intervening yaitu evaluasi dan pengalaman emosional karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas akan

cenderung menyukai situasi kerjanya dan dapat menunjang tingkat produktivitas dan juga kreativitas karyawan, sedangkan karyawan yang tidak puas akan cenderung tidak menyukai situasi kerjanya.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dari penelitian ini menggunakan pendapat dari Robbins dan Judge (2013: 79) yaitu *work it self, supervision, pay, promotion*, dan *coworkers*.

OCB sebagai variabel dependen yaitu Perilaku di luar deskripsi jabatan yang menjadi kewajiban karyawan dan dapat meningkatkan efektifitas PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya, pelaksanaan OCB tidak terkait dengan *reward* secara langsung oleh PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya, namun menjadi bahan pertimbangan dalam promosi.

Indikator yang digunakan untuk mengukur OCB dari penelitian ini menggunakan pendapat dari Organ dalam Wardani dan Suseno (2012) yaitu *altruism, conscientiousness, courtessy, sportmanship*, dan *civic virtue*.

Analisis statistik yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan *software AMOS* (*Analysis of Moment Structure*) versi 21.0 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah	Presentase
Lama Bekerja		
≤5 tahun	60	42,3 %
> 5-15 tahun	55	38,7 %
>15-20 tahun	19	13,4 %
>20 tahun	8	5,6 %
Jenis Kelamin		
Laki-laki	80	56,3 %
Perempuan	62	43,7 %
Usia		
<30 tahun	70	49,73 %
Antara 31-40 tahun	46	32,24 %
Antara 41-51 tahun	21	14,78 %
>51 tahun	5	3,5 %
Pendidikan Tertinggi		
SMA/ SMK	3	2,1 %
Diploma	40	28,2 %
S1	82	57,7 %
S2	16	11,3 %
S3	1	0,7 %
Penghasilan		
≤1 juta	0	0 %
1-2 juta	0	0 %
2-3 juta	12	8,15 %
>3 juta	130	91,5 %

Sumber: Data Penelitian, Diolah

Berdasarkan data pada tabel 1 diketahui dari 142 responden karyawan yang dijadikan subjek penelitian 8 responden (5,6%) telah bekerja selama lebih dari 20 tahun.

Kemudian 19 responden (13,4%) telah bekerja lebih dari 15 sampai 20 tahun. Dan 55 responden (38,7%) telah bekerja lebih dari 5 sampai 15 tahun. Sedangkan 60 responden (42,3%) telah bekerja kurang dari 5 tahun.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini adalah 80 responden (56,3%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 62 responden (43,7%). Hasil di atas memberikan informasi bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki.

Karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini responden yang berusia kurang dari 30 tahun sebanyak 70 responden (49,3%), responden yang berusia antara 31 – 40 tahun sebanyak 46 responden (32,4%), responden yang berusia antara 41 – 51 tahun sebanyak 21 responden (14,8%), sedangkan responden yang berusia diatas 51 sebanyak 5 responden (3,5%).

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan tertinggi dalam penelitian ini responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/ SMK sebanyak 3 responden (2,1%). Selanjutnya diikuti dengan responden yang memiliki pendidikan terakhir Diploma sebanyak 40 responden (28,2%), serta responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 82 responden (57,7%). Selanjutnya responden yang memiliki pendidikan S2 sebanyak 16 responden (11,3%), dan responden yang memiliki pendidikan terakhir S3 hanya 1 responden (0,7%). Hasil di atas memberikan informasi bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir S1.

Karakteristik responden berdasarkan penghasilan dalam penelitian ini tidak satupun responden dengan penghasilan ≤ 1 juta dan 1-2 juta. Sedangkan responden yang memiliki penghasilan 2 – 3 juta sebanyak 12 responden (8,5%), dan mayoritas responden memiliki penghasilan > 3 juta, yaitu sebanyak 130 responden (91,5%).

Hasil Uji Asumsi Melandasi (Screenning Data)

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

Variable	Min	Max	Skew	c.r.	Kurtosis	c.r.
Z1	3,000	5,000	,013	,063	-,550	-1,338
Z2	3,000	5,000	,405	1,968	-,119	-,289
Z3	2,000	5,000	,128	,621	,670	1,630
Z4	2,500	5,000	,147	,717	,275	,669
Z5	3,000	5,000	-,064	-,310	-,006	-,015
Y5	3,000	5,000	-,072	-,349	-,344	-,837
Y4	3,000	5,000	,138	,669	-,015	-,036
Y3	3,500	5,000	,128	,624	-,934	-2,272
Y2	3,000	5,000	-,062	-,301	-,316	-,768
Y1	3,000	5,000	,253	1,232	-,076	-,185
X1	3,000	5,000	-,138	-,673	-,586	-1,425
X2	3,000	5,000	-,032	-,154	-,293	-,713
X3	2,500	5,000	-,014	-,068	,255	,621
X4	2,500	5,000	-,059	-,289	-,750	-1,825
X5	2,500	5,000	-,240	-1,169	,230	,560
X6	3,000	5,000	,161	,785	-,079	-,192
Multivariate					22,170	5,504

Sumber: *Output Assasment of Normality, 2016*

Pada tabel 2 menunjukan Data nilai critical ratio skewness value semua indikator menunjukkan distribusi normal karena nilainya dibawah 2,58. Sedangkan uji normalitas multivariate memberikan cr 5,504 > 2,58. Jadi secara multivariate berdis

Tabel 3.
Hasil Z-Score

No. Item	ZOTE	ZKK	ZOCB
1	-0,37762	0,05377	-0,37558
2	-0,37762	-0,49157	-1,95344
3	-0,80832	-0,21890	0,57114
4	-0,37762	0,05377	-0,37558
5	-2,31578	-1,85492	-1,63786
6	1,12983	0,87177	1,83343
7	-0,37762	0,05377	-0,06000
8	0,91448	1,68978	0,57114
9	-2,10043	-0,76424	-0,37558
10	-0,16227	-0,21890	-0,37558
.....
141	-0,80832	-0,76424	-1,32229
142	0,05308	0,87177	1,20228
143	0,69913	1,14444	0,57114

Sumber: *Output SPSS, 2016*

Pada tabel 3 atas hasil pemeriksaan nilai z-score secara keseluruhan pada masing-masing item menunjukkan tidak ada z-score yang skornya ≥ 3 .

Tabel 4
Hasil Uji Outlier (Mahalanobis Distance)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
85	32,252	,009	,734
13	30,805	,014	,602
136	30,268	,017	,422
15	29,410	,021	,359
34	29,241	,022	,213
60	28,650	,026	,175
113	27,959	,032	,171
109	27,646	,035	,124
106	27,428	,037	,082
84	27,029	,041	,069
.....
.....
100	12,464	,711	,383
57	12,431	,714	,897
35	12,262	,726	,920
101	12,258	,726	,891
40	12,132	,735	,902
22	11,678	,766	,976
8	11,529	,776	,982

Sumber: *Output Mahalonobis distance , 2016*

Pada tabel 4 menunjukkan Pemeriksaan data *multivariate outlier* dilakukan dengan memperhatikan nilai *mahalanobis distance*. Kriteria yang digunakan untuk deteksi *multivariate outlier* adalah berdasarkan nilai Chi-squares pada derajat kebebasan (*degree of freedom*) 16 yaitu jumlah variabel indikator pada tingkat signifikansi $p < 0,001$. Nilai mahalanobis distance $\chi^2 (16, 0.001) = 39,25$. Nilai mahalanobis distance menunjukkan bahwa tidak ada yang melebihi di atas 39,25.

Tabel 5
Hasil Uji Linearitas

No	Hubungan	Korelasi	P	Simpulan
1.	<i>Openness to Experience</i> → <i>Kepuasan Kerja</i>	0,588	0,000	Linier
2.	<i>Openness to Experience</i> → <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	0,617	0,000	Linier
3.	<i>Kepuasan Kerja</i> → <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	0,579	0,000	Linier

Sumber: *Output SPSS, 2016*

Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai sig. *Openness to Experience*, *Kepuasan Kerja*, dan *OCB* sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga telah memenuhi syarat hubungan antar variabel dan bersifat linear. Maka dari itu variabel-variabel tersebut layak digunakan untuk estimasi selanjutnya.

Hasil Uji Kelayakan Model

Tabel 6
Evaluasi Model Fit SEM

Jenis Fit Index	Cut-off Value	Hasil	Evaluasi Model
Chi-square	Nilai χ^2 diharapkan kecil, dengan sig. probability $\geq 0,05$	234,426	Tidak Fit
RMSEA (Root mean square error of approximation)	$\leq 0,08$	0,097	Mendekati Fit
GFI (Goodness of fit index)	$> 0,90$	0,829	Mendekati Fit
CMIN/DF	≤ 5	2,321	Fit
PNFI (Parsimonious normal fit index)	Semakin tinggi semakin baik	0,631	Fit
PGFI (Parsimony Goodness of Fit Index)	$> 0,60$	0,616	Fit
DF (Degree of freedom)	Diharapkan besar	101	Fit
RMR (Root Mean Square Error)	$< 0,08$	0,019	Fit
PRatio (Parsimony Ratio)	$> 0,60$	0,842	Fit
PCFI (Parsimony Comparative Fit Index)	$> 0,60$	0,704	Fit

Sumber: *Output Amos, 2016*

Berdasarkan tabel 6 model yang *fit* berjumlah 7 model (>3 model) maka dapat disimpulkan bahwa model yang diajukan telah *fit* artinya tidak ada perbedaan model secara teoritis dengan data empiris.

Tabel 7
Hasil Uji Kofisien Determinasi

Variabel	Estimate
Kepuasan Kerja	0,511
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	0,753

Sumber: *Output Amos, 2016*

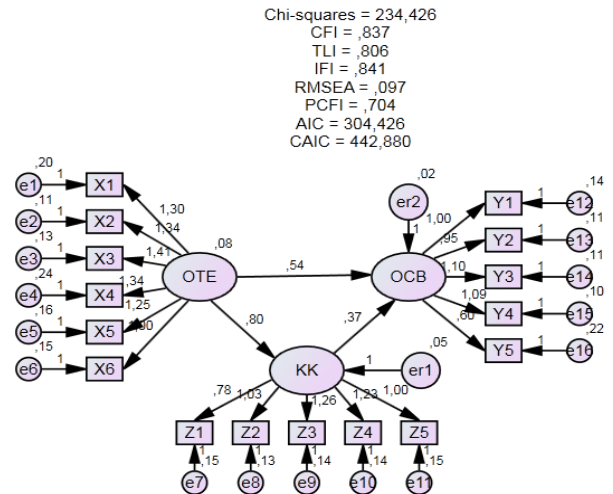
Berdasarkan tabel 7 hasil ketepatan model didapatkan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 R^2 \text{ model} &= 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_2) \\
 &= 1 - (1 - 0,511)(1 - 0,753) \\
 &= 1 - (0,489 \times 0,247) \\
 &= 1 - 0,12 \\
 &= 0,88 \text{ atau } 88\%
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan ketepatan model sebesar 88% menerangkan bahwa kontribusi model untuk menjelaskan hubungan struktural dari ketiga variabel yang diteliti adalah sebesar 0,88 (88%) dan sisanya 12% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Melihat presentase dari kelayakan model sebesar 88% tersebut, maka bisa dikatakan bahwa model yang dipakai dalam penelitian ini adalah layak. Kelayakannya cukup tinggi karena presentasenya diatas 50%.

Hasil Uji Analisis Jalur

Langkah– langkah SEM dimulai dari merancang/membuat diagram jalur untuk menunjukkan hubungan kausal sebagai berikut :



Gambar 1
Hasil Uji SEM

Tabel 8
Keterangan Diagram Jalur

Konstruk	Indikator	Kode
Openness to Experience	Imagination (kemampuan imajinasi)	X1
	Artistic (minat terhadap seni)	X2
	Emotionality (emosionalitas)	X3
	Adventurousness (minat berpetualang)	X4
	Intellect (intelektualitas)	X5
	Liberalism (kebebasan)	X6
Kepuasan Kerja	Work it self	Z1
	Supervision	Z2
	Pay	Z3
	Promotion	Z4
	Co-workers	Z5
Organizational Citizenship Behavior	Altruism (suka menolong)	Y1
	Conscientiousness (keanggotaan yang baik)	Y2
	Sportmanship (sikap sportif)	Y3
	Courtesy (ketepatan)	Y4
	Civic virtue (bersikap hati-hati)	Y5

Berdasarkan model pada gambar 1 di atas dapat dikonversi ke dalam persamaan model struktural sebagai berikut.

Tabel 9

Hasil Konversi ke dalam Persamaan Model Pengukuran dan Model Struktural

Model pengukuran		Model struktural
Konstruk eksogen	Konstruk endogen	
$X1 = \lambda_1 \text{ Openness to Experience} + \varepsilon_1$	$Z1 = \lambda_7 \text{ Kepuasan Kerja} + \varepsilon_7$	$\text{Kepuasan Kerja} = \beta_1 \text{ Openness to Experience} + z_1$
$X2 = \lambda_2 \text{ Openness to Experience} + \varepsilon_2$	$Z2 = \lambda_8 \text{ Kepuasan Kerja} + \varepsilon_8$	
$X3 = \lambda_3 \text{ Openness to Experience} + \varepsilon_3$	$Z3 = \lambda_9 \text{ Kepuasan Kerja} + \varepsilon_9$	
$X4 = \lambda_4 \text{ Openness to Experience} + \varepsilon_4$	$Z4 = \lambda_{10} \text{ Kepuasan Kerja} + \varepsilon_{10}$	
$X5 = \lambda_5 \text{ Openness to Experience} + \varepsilon_5$	$Z5 = \lambda_{11} \text{ Kepuasan Kerja} + \varepsilon_{11}$	
$X6 = \lambda_6 \text{ Openness to Experience} + \varepsilon_6$		
	$Y1 = \lambda_{12} \text{ Organizational Citizenship Behavior} + \varepsilon_{12}$	$\text{Organizational Citizenship Behavior} = \beta_1 \text{ Openness to Experience} + \beta_2 \text{ Kepuasan Kerja} + z_2$
	$Y2 = \lambda_{13} \text{ Organizational Citizenship Behavior} + \varepsilon_{13}$	
	$Y3 = \lambda_{14} \text{ Organizational Citizenship Behavior} + \varepsilon_{14}$	
	$Y4 = \lambda_{15} \text{ Organizational Citizenship Behavior} + \varepsilon_{15}$	
	$Y5 = \lambda_{16} \text{ Organizational Citizenship Behavior} + \varepsilon_{16}$	

Keterangan:

- λ = Loading factor
 β = koefisien jalur
 ε = Error measurement
 z = error estimasi

Sehingga persamaan model struktural dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\text{Kepuasan Kerja} = \beta_1 \text{ openness to experience} + z_1 \\ = 0,80 \text{ openness to experience} + 0,05$$

$$\text{OCB} = \beta_1 \text{ openness to experience} + \beta_2 \text{ organizational citizenship behavior} + z_2 \\ = 0,54 \text{ openness to experience} + 0,37 \text{ kepuasan kerja} + 0,02$$

Tabel 10
Standardized Regression Weights

		Estimate
KK	<--- OTE	,715
OCB	<--- OTE	,527
OCB	<--- KK	,409
X6	<--- OTE	,577
X5	<--- OTE	,656
X4	<--- OTE	,601
X3	<--- OTE	,738
X2	<--- OTE	,751
X1	<--- OTE	,622
Y1	<--- OCB	,600
Y2	<--- OCB	,631
Y3	<--- OCB	,685
Y4	<--- OCB	,687
Y5	<--- OCB	,340
Z5	<--- KK	,619

	Estimate
Z4 <--- KK	,705
Z3 <--- KK	,715
Z2 <--- KK	,662
Z1 <--- KK	,523

Sumber: *Output Amos, 2016*

Berdasarkan persamaan diagram path diatas, dapat dijelaskan bahwa :

- Terdapat perubahan positif variabel *openness to experience* terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,715.
- Terdapat perubahan positif variabel *openness to experience* terhadap variabel OCB dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,527.
- Terdapat perubahan positif variabel kepuasan kerja terhadap variabel OCB dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,409.

Tabel 11
Squared Multiple Correlations

	Estimate
KK	,511
OCB	,753
Z1	,274
Z2	,439
Z3	,511
Z4	,497
Z5	,383
Y5	,115
Y4	,472
Y3	,470
Y2	,398
Y1	,360
X1	,387
X2	,564
X3	,544
X4	,361
X5	,430
X6	,333

Sumber: *Output Amos, 2016*

Berdasarkan tabel 11 di atas maka dapat dijelaskan hasil dari koefisien determinasi sebagai berikut:

- Besarnya perubahan variabel kepuasan kerja yang disebabkan oleh adanya kontribusi variabel *openness to experience* adalah 0,511 atau dengan kata lain pengaruh variabel *openness to experience* terhadap kepuasan kerja sebesar 51,1%. Sedangkan nilai *error* sebesar 0,046 dipengaruhi oleh variabel lain.
- Besarnya perubahan variabel OCB yang disebabkan oleh adanya kontribusi variabel *openness to experience* adalah 0,753 atau dengan kata lain pengaruh variabel *openness to experience* terhadap OCB sebesar 75,3. Sedangkan nilai *error* sebesar 0,019 dipengaruhi oleh variabel lain.
- Indikator imagination (X1) mempengaruhi variabel *openness to experience* dengan nilai koefisien

standardizes sebesar 0,387. Indikator *artistic interests* (X2) mempengaruhi variabel *openness to experience* dengan nilai koefisien standardizes sebesar 0,564. Indikator *emotionality* (X3) mempengaruhi variabel *openness to experience* dengan nilai koefisien standardizes sebesar 0,544. Indikator *adventurousness* (X4) mempengaruhi variabel *openness to experience* dengan nilai koefisien standardizes sebesar 0,361. Indikator *intellect* (X5) mempengaruhi variabel *openness to experience* dengan nilai koefisien standardizes sebesar 0,430. Selanjutnya indikator *liberalism* (X6) mempengaruhi variabel *openness to experience* dengan nilai koefisien standardizes sebesar 0,333.

- d) Indikator *work it self* (Z1) mempengaruhi variabel kepuasan kerja dengan nilai koefisien standardizes sebesar 0,274. Indikator *supervision* (Z2) mempengaruhi variabel kepuasan kerja dengan nilai koefisien standardizes sebesar 0,439. Indikator *pay* (Z3) mempengaruhi variabel kepuasan kerja dengan nilai koefisien standardizes sebesar 0,511. Indikator *promotion* (Z4) mempengaruhi variabel kepuasan kerja dengan nilai koefisien standardizes sebesar 0,497. Sedangkan indikator *co-workers* (Z5) mempengaruhi variabel kepuasan kerja dengan nilai koefisien standardizes sebesar 0,383.
- e) Indikator *altruism* (Y1) mempengaruhi variabel OCB dengan nilai koefisien standardizes sebesar 0,360. Indikator *conscientiousness* (Y2) mempengaruhi variabel OCB dengan nilai koefisien standardizes sebesar 0,398. Indikator *sportmanship* (Y3) mempengaruhi variabel OCB dengan nilai koefisien standardizes sebesar 0,470. Indikator *courtesy* (Y4) mempengaruhi variabel OCB dengan nilai koefisien standardizes sebesar 0,472. Sedangkan indikator *civic virtue* (Y5) mempengaruhi variabel OCB dengan nilai koefisien standardizes sebesar 0,115.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 12
Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Variabel	Unstandardized Estimate	Standardized Estimate	S.E.	C.R.	P
H1	KK ← OTE	0,797	0,715	0,165	4,833	0,000
H2	OCB ← OTE	0,539	0,527	0,164	3,283	0,000
H3	OCB ← KK ← OTE	0,375	0,409	0,143	2,629	0,009

Sumber: *Output Amos, 2016*

Berdasarkan tabel 12 diatas dapat dijelaskan hasil uji hipotesis yaitu sebagai berikut:

- 1) Pada hipotesis pertama terdapat nilai CR hitung antara variabel *openness to experience* terhadap kepuasan kerja

lebih besar dari *t* tabel yakni sebesar $4,833 > 1,96$ nilai probabilitas signifikansinya sebesar $0,000 (p \leq 0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *openness to experience* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Artinya **hipotesis pertama diterima**.

- 2) Pada hipotesis kedua terdapat nilai CR hitung antara variabel kepuasan kerja terhadap OCB lebih kecil dari *t* tabel yakni sebesar $3,283 > 1,96$ nilai probabilitas signifikansinya sebesar $0,009 (p \leq 0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel OCB. Artinya **hipotesis kedua diterima**.
- 3) Pada hipotesis ketiga terdapat nilai CR hitung antara variabel *openness to experience* terhadap OCB lebih besar dari *t* tabel yaitu sebesar $3,283 > 1,96$ nilai probabilitas signifikansinya sebesar $0,001 (p \leq 0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *openness to experience* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel OCB. Artinya **hipotesis ketiga diterima**.
- 4) Pada hipotesis keempat dapat dilihat dari hasil uji sobel test pada tabel 4.18 yang menunjukkan bahwa nilai probabilitas variabel *openness to experience* (X) signifikansinya sebesar $0,02118658 (p \leq 0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel uji mediasi melalui sobel test diterima.

Hasil Uji Direct, Indirect, Total Effect

Tabel 13
Seandardized Direct Effects, Standardized Indirect Effects, dan Standardized Total Effects

	Standardize Direct Effect		Standardize Indirect Effect		Standardize Total Effect	
	OTE	KK	OTE	KK	OTE	KK
KK	0,715	0,000	0,000	0,000	0,715	0,000
OCB	0,527	0,409	0,292	0,000	0,819	0,409

Sumber: *Output Amos, 2016*

Berdasarkan tabel 13 diatas menunjukkan besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total dari masing-masing variabel. Pengaruh langsung dari variabel *openness to experience* terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0,715. Pengaruh langsung *openness to experience* terhadap variabel OCB yaitu sebesar 0,527. Sedangkan pengaruh langsung dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel OCB yaitu sebesar 0,409.

Untuk mengetahui pengaruh total dapat dihitung dengan besarnya pengaruh langsung + besarnya pengaruh tidak langsung yaitu $(0,527) + (0,292) = 0,819$ yang dapat dilihat pada kolom *standardize total effect* dari variabel *openness to experience* (X) terhadap OCB (Y).

Hasil Uji Mediasi

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui bahwa pengaruh langsung antara variabel *openness to experience* terhadap variabel OCB memiliki nilai positif (0,527), sedangkan pengaruh tidak langsung variabel *openness to experience* terhadap OCB melalui variabel kepuasan kerja memiliki nilai lebih rendah (0,292). Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini, mediasi terbukti secara partial/ *Partial Mediation* karena variabel *openness to experience* (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel OCB (Y), namun pengaruhnya tetap signifikan walaupun lebih rendah ketika melibatkan variabel mediasi, yaitu kepuasan kerja (Z).

Hasil Uji Sobel Test

Tabel 14
Hasil Sobel Test

	Test Statistic	Std. Error	p-value
Sobel Test	2,30464294	0,12968386	0,02118658

Sumber: Hasil *Sobel Test*, 2016

Berdasarkan tabel 14 dapat dilihat bahwa nilai probabilitas *openness to experience* (X) signifikansinya sebesar 0,02118658 ($p \leq 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *openness to experience* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB melalui kepuasan kerja. Artinya uji mediasi melalui *sobel test* diterima.

1. Pengaruh *Openness to Experience* Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa melalui analisis path diperoleh hasil yang memperlihatkan adanya hubungan positif antara *openness to experience* dengan kepuasan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Said *et al.* (2015) yang menunjukkan bahwa *openness to experience* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil dari jawaban responden melalui pernyataan-pernyataan dalam mengukur *openness to experience*, indikator *intellect* memiliki nilai *mean* tertinggi diantara indikator lain (*mean* sebesar 4,26) dibandingkan dengan nilai *mean adventurousness* (*mean* sebesar 3,99). Hal tersebut menunjukkan adanya kemampuan karyawan memberikan ide-ide kreatif saat diselenggarakannya rapat yang pada akhirnya akan dapat berdampak positif bagi kemajuan PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya. Tetapi disisi lain kebanyakan karyawan tidak menyukai saat diadakan rotasi jabatan baik antar divisi maupun antar cabang karena karyawan harus dituntut mempelajari hal-hal baru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan sdri. Fairuz Silvi Fajari selaku staf bagian kesejahteraan & kinerja karyawan, tidak ada penilaian secara khusus dalam hal kepribadian karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya tetapi untuk kepribadian *openness to experience* sangat dibutuhkan karyawan. Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya dituntut untuk memiliki intelektualitas karena saat rapat karyawan harus mampu memberikan masukan positif untuk perusahaan berupa ide-ide kreatif.

PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya juga melakukan rotasi jabatan baik antar divisi maupun antar cabang terhadap karyawannya dan hal tersebut membuat karyawan harus memiliki minat berpetualang (dinamis), mempelajari hal-hal baru dan beradaptasi dengan lingkungan baru. Tidak jarang karyawan merasa kurang nyaman saat dilakukan rotasi jabatan karena mereka harus beradaptasi dengan pekerjaan dan rekan kerja yang baru.

Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya yang memiliki kepribadian *openness to experience* mereka akan cenderung memiliki kebiasaan-kebiasaan atau sikap-sikap yang sangat berguna dalam menghadapi dan menyesuaikan tuntutan hidup mereka sehingga kepuasan kerja dapat mereka raih karena mereka memiliki target yang harus dicapai dalam pekerjaan. PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya memiliki sistem penilaian kinerja yaitu SMKI, disini target kerja tidak hanya ditentukan oleh atasan saja tetapi karyawan sendiri juga dapat ikut andil dalam penentuan target kerja mereka sendiri. Ketika kinerja karyawan baik maka peluang karyawan untuk dipromosikan, gaji naik dan mendapat perhatian dari atasan, sehingga kepuasan kerja akan tercapai oleh karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya.

Hasil dalam penelitian ini mendukung pendapat dari Roviya (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan secara keseluruhan ataupun terhadap apa yang telah diberikan organisasi kepada para karyawan. Jadi, kepribadian yang khas akan mencerminkan sifat bawaan dan pengalaman yang terbentuk pada dirinya dan hal tersebut akan mempengaruhi dalam menerima kondisi lingkungannya dan berdampak pada kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Penelitian ini menunjukkan bahwa melalui analisis path diperoleh hasil yang memperlihatkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan OCB. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Foote dan

Tang (2008) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Berdasarkan hasil dari jawaban responden melalui pernyataan-pernyataan dalam mengukur kepuasan kerja, indikator *work it self* dan *pay* memiliki nilai *mean* tertinggi diantara indikator lain (*mean* sebesar 4,11 dan 4,09) dibandingkan dengan nilai *mean promotion* (*mean* sebesar 3,86). Hal tersebut menunjukkan bahwa responden tidak merasa kesulitan saat mengerjakan tanggung jawab mereka dan karyawan juga merasa puas dengan gaji yang telah mereka terima dan gaji yang mereka terima telah sesuai dengan beban pekerjaan yang mereka kerjakan selama bekerja.

Dengan adanya kepuasan kerja yang berupa kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, supervisi, promosi dan rekan kerja menjadi faktor yang berpengaruh dalam munculnya perilaku OCB karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya. Sesuai dengan pernyataan Robbins dan Judge (2013) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, maka perasaan positif tersebut akan membuat karyawan berusaha berperilaku positif terhadap perusahaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak. Bambang Iswahyudi selaku staf senior PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya, ketika kebutuhan seorang karyawan mulai dari pekerjaan itu sendiri, gaji, supervisi, promosi dan rekan kerja sudah terpenuhi dan sesuai dengan keinginan mereka maka karyawan akan memberikan timbal balik kepada perusahaan dengan melakukan hal-hal yang positif seperti membantu rekan kerja, masuk kantor lebih awal, lembur, dan mengikuti kegiatan yang diselenggarakan perusahaan dengan kemauan mereka sendiri tanpa paksaan dari pihak manapun. Jadi ketika karyawan merasa puas mereka akan menunjukkan perilaku OCB tanpa diminta sekalipun.

3. Pengaruh *Openness to Experience* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa melalui analisis path diperoleh hasil yang memperlihatkan adanya hubungan antara *openness to experience* dengan OCB. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Soepono & Srimulyani (2015) yang menunjukkan bahwa *openness to experience* berpengaruh positif signifikan terhadap OCB.

Dalam penelitian ini variabel OCB diukur dengan menggunakan lima indikator yaitu *Altruism*, *Conscientiousness*, *Sportmanship*, *Courtesy* dan *Civic Virtue*.

Berdasarkan hasil dari jawaban responden melalui pernyataan-pernyataan dalam mengukur *organizational*

citizenship behavior, indikator *civic virtue* memiliki nilai *mean* tertinggi diantara indikator lain (*mean* sebesar 4,23) dibandingkan dengan nilai *mean conscientiousness* (*mean* sebesar 4,04). Hal tersebut menunjukkan bahwa responden sudah mampu berperan serta mendukung fungsi-fungsi administrasi PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya. Perilaku yang dapat dijelaskan sebagai partisipasi aktif karyawan dalam hubungan keorganisasian, misalnya menghadiri rapat, menjawab surat-surat dan selalu mengikuti isu-isu terbaru yang menyangkut organisasi. Hal tersebut juga didukung oleh pernyataan Bapak Bambang Iswahyudi selaku staf senior bagian SDM PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya yang menyatakan bahwa karyawan yang cakap akan aktif dalam mengikuti kegiatan yang diselenggarakan perusahaan misal rapat, kegiatan tahunan seperti halal bihalal, isra' mihraj dan juga aktif dalam diskusi yang dilakukan perusahaan.

Dengan adanya kepribadian *openness to experience* yang tinggi dimana karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya memiliki sikap ingin tahu, empati dan kreatif. Sikap empati yang ada dalam diri karyawan mendorong mereka untuk membantu rekan kerja yang pekerjaannya *over load* atau rekan kerja yang tidak masuk karena sakit. Hal tersebut juga dibenarkan oleh Bapak Bambang Iswahyudi selaku staf senior PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya yang menyatakan bahwa karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya mampu bekerja *teamwork* dan saling membantu antar rekan kerja. Setiap karyawan dituntut memiliki kemampuan mengerjakan tugas diluar tugas wajib mereka, hal ini ditujukan agar saat ada karyawan tidak masuk pekerjaannya dapat dikerjakan rekan kerjanya yang lain.

Hasil dalam penelitian ini mendukung pendapat dari Wardani dan Suseno (2012) yang menyatakan bahwa Kemampuan seseorang untuk membantu orang lain juga dapat dipengaruhi oleh kepribadian dan suasana hati (*mood*). Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang relatif dapat dikatakan tetap, tetapi suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Faktor kepribadian merupakan sesuatu yang melekat pada diri karyawan dan lebih sulit untuk diubah sehingga memiliki pengaruh yang lebih stabil dan bertahan pada OCB.

Selain itu hasil penelitian ini juga mendukung pendapat dari Basrah (2012) dalam Soepono dan Srimulyani (2015) mengkategorikan beberapa faktor yang mempengaruhi OCB terdiri dari perbedaan individu, sikap pada pekerjaan, dan faktor-faktor kontekstual, dimana kepribadian termasuk dalam faktor perbedaan individu.

4. Pengaruh *Openness to Experience* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *openness to experience* berpengaruh terhadap OCB melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Kepuasan kerja dalam diri karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya ternyata mampu memediasi *openness to experience* terhadap OCB secara parsial. Dalam wawancara dengan Bapak. Bambang Iswahyudi selaku staf senior PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya meskipun kepuasan kerja dalam diri karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya yang dibangun atas kepuasan terhadap kompensasi yang diberikan, sifat pekerjaan yang dihadapi, hubungan yang baik dengan rekan kerja, kepenyeliaan dan kesempatan promosi yang diberikan sebenarnya sudah tinggi seperti hasil survey kepuasan dan *engagement* pegawai PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) tahun 2015 di seluruh unit kerja PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero), PT. Pelabuhan Tanjung Perak III Cabang Tanjung Perak Surabaya mendapatkan nilai indeks di atas rata-rata target yang telah ditentukan dari Komisaris yaitu 4 skala likert sebesar 4,02 tetapi terkadang ada karyawan yang tidak menyadari akan hal tersebut dan mereka tidak sadar membandingkan diri mereka dengan karyawan lain dengan kompetensi yang lebih tinggi sehingga timbul rasa iri.

Jadi dapat disimpulkan, munculnya OCB dalam diri karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya cenderung diakibatkan karena karakter yang dimiliki karyawan atau kepribadian seperti rasa iba yang besar terhadap orang lain. Kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya dapat memediasi *openness to experience* terhadap OCB tetapi membuat perilaku OCB karyawan menurun daripada pengaruh langsung *openness to experience* terhadap OCB, karena karyawan tidak menyadari akan kepuasan kerja yang telah mereka terima dan mereka tidak sadar membandingkan diri mereka dengan karyawan dengan kompetensi yang lebih tinggi sehingga timbul rasa iri. Hal tersebut yang mengakibatkan beberapa karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya enggan menunjukkan perilaku OCB karena adanya rasa iri dengan rekan kerja yang lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Openness to experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan *openness to experience*, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya.
3. *Openness to experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan *openness to experience*, maka akan semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya.
4. *Openness to experience* berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational citizenship behavior* melalui mediasi kepuasan kerja. Mediasi terbukti secara partial/ *Partial Mediation* karena variabel *openness to experience* (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y), namun pengaruhnya tetap signifikan walaupun lebih rendah ketika melibatkan variabel mediasi, yaitu kepuasan kerja (Z).

SARAN

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajer dan Pimpinan PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya harus lebih meningkatkan motivasi serta menjaga hubungan dengan bawahan, sehingga profesionalisme kerja bahkan perilaku *organizational citizenship behavior* karyawan yang telah terukur tinggi mampu dipertahankan bahkan mampu ditingkatkan. Tentunya hal ini juga akan menguntungkan perusahaan.
2. Peneliti selanjutnya disarankan menggunakan obyek penelitian yang berbeda dan meneliti pada karakteristik

responden yang lebih homogen. Misalnya karyawan dalam satu divisi yang mempunyai karakteristik yang hampir sama

DAFTAR PUSTAKA

- Barrick, M. R., and Mount, M. K. 1991. The Big-Five Personality dimensions and Job Performance: A Meta Analysis. *Personnel Psychology*. Vol. 44: hlm. 1-26.
- Budiman, Arif, Samuel PD Anantadja, Dea Prasetyawati. 2014. "Does Job Satisfaction Influence Organizational Citizenship Behavior? An Empirical Study in Selected 4-Star Hotels in Jakarta Indonesia". *Business and Economic Research*. hal.1-20.
- Costa, P.T., and McCrae R.R. 2003. Personality in Adulthood, a Five-Factor Theory Perspective 2nd edition. New York.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Elanain, Hossam M. Abu. 2010. "Work Locus of Control and Interactional Justice as Mediators of the Relationship between Openness to Experience and Organizational Citizenship Behavior". *Cross Cultural Management: An International Journal*. Vol. 17 (2): hlm. 170-192.
- Foot, David A and Tang, Thomas Li-Ping. 2008. "Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB) Does Team Commitment Make a Difference in Self-Directed Teams?". *Management Decision*. Vol. 46 (6): hlm. 933-947.
- Johnston, John A. 2014. "Measuring Thirty of The Five Factor Model with a 120-item Public Domain Inventory: Development of The IPIP-NEO-120". *Journal of Research in Personality*. Vol. 51: hlm.78-89.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2008. *Organizational Behavior eighth edition*. New York: The McGraw-Hill.
- Kumar, K. J., Bakhshi. A dan Rani. E. 2009. "Linking The 'Big Five' Personality Domains to Organizational Citizenship Behavior". *International Journal of Psychological Studies*. Vol. 1 (2): hlm.73-81.
- Pratama, Dimas Andika, Marthen Pali, Firmanto Adi Nurcahyo. 2012. "Pengaruh Kepribadian Berdasarkan The Big Five Personality Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel". *Jurnal GEMA AKTUALITA*. Vol. 1 (1): hlm. 57-67.
- Priyatiningsih, Agusdiana Eka. 2014. *Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Motivasi Intrinsik dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop V Wilayah Gombong*. Skripsi. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior*. 15th ed. United States of America: Pearson.
- Roviyana, Erlis. 2015. *Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi*. Skripsi. Jember: PPs Universitas Jember.
- Said, Haliza Mohd, Mohamed Khamis Abukraa, Roslan Mohd Rose. 2015. "The Relationship between personality and Job Satisfaction among Employees in Libyan Oil and Gas Company". *American Research Journal of Business and Management*. Vol. 1 (2): hlm. 18-24
- Soegandi, Vannecia Marchelle, Eddy M Sutanto, Roy Setiawan. 2013. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim". *Agora*. Vol. 1 (1): hlm.1-12.
- Soepono, Desi Natalia dan Srimulyani, Veronika Agustini. 2015. "Analisis Pengaruh The Big Five Personality terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Perawat di RS Santa Clara Madiun". *Jurnal Manajemen Indonesia*. Vol. 15 (1): hlm. 51-64.
- Titik Koma Post. 2015. *Pelindo Tanjung Perak Semangati Karyawan di Bulan Puasa*. (Online), (<http://www.titikkomapost.com/2015/07/pelindo-tanjung-perak-semangati.html>, diakses 21 Januari 2016).
- Wardani, Atika Kusuma dan Suseno, Miftahun Ni'mah. 2012. "Faktor Kepribadian dan Organizational Citizenship Behavior Pada Polisi Pariwisata". *Humanitas*. Vol. 9 (2): hlm. 193-204.